

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manajemen SDM ( Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi , terutama mengingat semakin ketatnya persaingan bisnis . Dalam konteks ini, salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja . Dengan meningkatkan produktivitas dan pada akhirnya berdampak baik pada pencapaian tujuan organisasi , motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi semaksimal mungkin . Agar dapat mencapai kinerja yang optimal, sangat penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengelola motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang dibutuhkan saat ini adalah sumber daya manusia yang cepat menguasai teknologi, adaptif, dan responsif terhadap perubahan teknologi. Dalam situasi ini, integrasi pribadi menjadi semakin penting untuk memenangkan persaingan .

Perusahaan akan tumbuh dan berjalan normal apabila menggerakkan sumber daya manusianya di samping sumber daya lainnya . Namun , beberapa perusahaan tidak mengutamakan kepuasan kerja karyawan, padahal kepuasan kerja merupakan kondisi di mana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya . Kepuasan kerja sangat penting karena karyawan merupakan faktor penentu utama keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan . Namun, meskipun banyak perusahaan menyadari betapa pentingnya motivasi kerja, masih ada tantangan

dalam menerapkan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan. Tingkat motivasi dan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan, budaya organisasi, dan kondisi tempat kerja. Dalam konteks ini, menjadi sangat penting untuk melakukan analisis mendalam terhadap motivasi kerja dan cara mengoptimasikannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dari segi motivasi eksternal yang diterima karyawan dari perusahaan tersebut, terlihat bahwa mereka kurang mendapatkan motivasi yang baik dari atasan. Kurangnya motivasi karyawan menyebabkan kurang sadar akan pekerjaan mereka. Dorongan pribadi karyawan biasanya menjadi sumber motivasi kerja. Motivasi yang tepat akan menumbuhkan semangat dan gairah bagi karyawan untuk bekerja. Menurut Nuraeni, (2022) motivasi merupakan dorongan seseorang untuk bekerja, yang dapat disebabkan oleh banyak hal, seperti gaji yang tinggi, pemimpin yang mengayomi, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, dan rekan kerja yang menyenangkan.

Kinerja karyawan tidak terlepas dari faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja seseorang. Oleh karena itu, pihak perusahaan yang terlibat harus bersikap bijaksana dalam mencermati sumber daya yang tersedia. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kepemimpinan yang memberikan semangat kepada karyawan, budaya organisasi, imbalan yang diberikan kepada karyawan perusahaan, dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini

adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja serta kontribusi motivasi tersebut terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor industri. Salah satu kelemahan yang diidentifikasi dalam penelitian sebelumnya adalah kurangnya studi terpadu yang menggabungkan berbagai elemen yang mempengaruhi motivasi kerja ke dalam satu model analisis yang menyeluruh. Meskipun telah banyak penelitian mengenai motivasi dan kinerja karyawan, fokusnya sering kali terbatas pada satu atau dua faktor. Selain itu, pengaruh motivasi eksternal seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas terhadap kinerja karyawan masih kurang dieksplorasi, sementara banyak penelitian yang lebih menekankan pada motivasi intrinsik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, penelitian ini akan melengkapi hal tersebut dengan memberikan perhatian lebih pada motivasi eksternal dan cara mengoptimalkan faktor-faktor ini.

Berdasarkan latar belakang inilah peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Sari Angin Cirebon.”

## **1.2. Fokus Penelitian**

Fokus Penelitian ini berfokus pada motivasi kerja dan kinerja karyawan. Peneliti ingin mengetahui bagaimana motivasi kerja pada PT Sari Angin Cirebon serta bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dan bagaimana meningkatkan motivasi kerja dalam kinerja karyawan pada PT Sari Angin Cirebon.

### **1.3. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terdapat beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Motivasi karyawan belum sepenuhnya optimal dan masih Kurangnya motivasi eksternal dari perusahaan
2. Tidak meratanya tingkat kesadaran karyawan terhadap pentingnya inovasi dan efisiensi kerja dalam peningkatan kinerja perusahaan.
3. Kurangnya integrasi motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas maka Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Motivasi Kerja pada PT Sari Angin Cirebon?
2. Bagaimana meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Sari Angin Cirebon?
3. Bagaimana Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Sari Angin Cirebon?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Sesuai rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Motivasi Kerja pada PT Sari Angin Cirebon

2. Untuk Mengetahui bagaimana meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sari Angin Cirebon
3. Untuk mengetahui Bagaimana Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Sari Angin Cirebon.

## **1.6. Kegunaan Penelitian**

### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengkaji lebih dalam tentang konsep pemberian motivasi dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan pada PT Sari Angin Cirebon sehingga dapat memberi kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Khususnya yang berkaitan tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan dan sebagai pengalaman di dunia kerja yang sesungguhnya gambaran seberapa pentingnya peran pimpinan di dunia kerja untuk perusahaan.

### 2. Bagi Perusahaan / Kantor

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi masukan dalam menyusun dan melaksanakan peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan bagi pimpinan dan karyawan.

### 3. Bagi institusi Pendidikan

Dapat menambah literatur perpustakaan tentang pengembangan ilmu terkait motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan PT Sari Angin.

## 1.7. Lokasi Dan Waktu Penelitian

### 1.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi obyek penelitian adalah kantor PT Sari Angin Cirebon yang berada di JL. Kalijaga No.184 Pegambiran Kota Cirebon

### 1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian akan penulis lakukan di mulai dari bulan maret 2025 sampai dengan bulan Juli 2025

**Tabel 1.1 Waktu Penelitian**

No	Keterangan	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
1.	Verifikasi Judul						
2.	Penyusunan Proposal						
3.	Pengajuan / Sidang Proposal						
4.	Penyusunan Skripsi						
5	Pengajuan / Sidang Skripsi						